

Assédio moral no ambiente do trabalho

LEONARDO MAGELA LOPES MATOSO*

Resumo: O tema Assédio Moral no ambiente de trabalho foi escolhido em face da sua extrema importância, não só para o mundo jurídico, mas também para todo o âmbito das relações trabalhistas, envolvendo a sociedade como um todo. O Assédio Moral é um instituto ainda em construção, sendo desconhecido pela grande maioria dos profissionais envolvidos no mundo trabalhista, bem como no mundo jurídico, motivo pelo qual se objetivou fazer a sua análise, conceituando e definindo os seus contornos e limites, decompondo-o em seus elementos essenciais, verificando como o mesmo se dá e quais são as suas consequências jurídicas, tudo à luz dos preceitos constitucionais que tutelam a personalidade humana. No entanto, o maior mérito deste trabalho é sem dúvida ajudar a identificarem a ocorrência do Assédio Moral, assim como, deve ser tratado. O mesmo foi desenvolvido por meio de uma pesquisa multidisciplinar de documentos bibliográficos.

Palavras-chaves: Assédio moral; Dano Moral; Direito civil; Direitos Fundamentais da Pessoa Humana.

Moral harassment in the work environment

Abstract: Psychological Harassment in the workplace theme was chosen in view of its extreme importance not only to the legal world, but also to the whole field of labor relations, involving society as a whole. Bullying is an institute under construction, being unknown to the vast majority of professionals involved in the labor world and the legal world, which is why we aimed to do your analysis, conceptualizing and defining its contours and boundaries, breaking it down in its essential elements, checking how it happens and what are the legal consequences, all in the light of constitutional provisions that safeguard human personality. However, the greatest merit of this work is undoubtedly help identify the occurrence of Harassment, as it should be treated. The same was developed by a multidisciplinary research bibliographical

Key words: Bullying; Moral damages; Civil law; Fundamental Rights of the Human Person.



* **LEONARDO MAGELA LOPES MATOSO** é Enfermeiro graduado pela Universidade Potiguar (UNP). Técnico de Radiologia pelo Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC). Bolsista no Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC), no Centro de Oncologia e Hematologia de Mossoró (COHM), fomentados pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).



1. Introdução

O assédio no ambiente de trabalho tem sua origem vinculada à existência do próprio trabalho. Porém, somente a partir do início da última década do século XX houve uma preocupação com os seus efeitos naqueles que são vítimas de assédio.

Diante do exposto, o assédio moral configura-se na exposição do trabalhador a situações de constrangimento, ridicularização, degradação, humilhação, menosprezo, inferiorização, culpabilidade, descrédito diante dos colegas e afins. Tais atitudes – que na maioria das vezes são realizadas por alguém hierarquicamente superior no fluxograma da empresa ou do setor – são repetitivas e prolongadas e afetam, diretamente, o exercício profissional.

Para corretamente se prevenir, enfrentar e tratar o assédio moral é necessário, inicialmente entender sua correta identificação, saber de suas graves consequências e, ante a ausência de normas legais expressas, conhecer as ferramentas jurídicas já existentes e que

podem ser utilizadas para o seu enfrentamento, principalmente os princípios normativos da Constituição Federal de 1988. Nesse sentido, esse trabalho buscou analisar e responder aos seguintes questionamentos iniciais: O que é o assédio moral, onde e como ele ocorre? Quais são as suas consequências jurídicas e psicofísicas? Caberia indenização por danos morais, mesmo sem previsão em lei específica? Qual seria a justiça competente para isto, a civil ou a trabalhista? Quanto à questão criminal, quais são as suas atuais implicações?

O interesse despertado sobre o tema surgiu devido às diversas discussões acerca da temática na atualidade e por fazer parte do curso de direito, que nos últimos anos vem ganhando destaque na doutrina e despertando o interesse da comunidade jurídica em geral, notadamente dos magistrados e advogados. Assim, em termos de estruturação, o referido estudo encontra-se dividida em cinco seções. Na primeira, tecem-se considerações gerais sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, discutindo as elaborações

conceituais de alguns estudiosos do tema, as diferenças entre assédio moral e assédio sexual, uma vez que ambas são facilmente confundidas e tratadas de forma equivocada por conta de algumas similitudes, os tipos de assédio, finaliza-se a seção discutindo as consequências para o assediado e para a empresa, destacando que ambos têm a perder com a prática deste fenômeno. Na segunda seção, discorre-se sobre o assédio moral no sistema jurídico brasileiro com destaque para as questões relacionadas à responsabilidade civil e como o Código Penal brasileiro tem se posicionado frente ao fenômeno do assédio moral. Na terceira, é mostrado o que existe enquanto legislação brasileira acerca do assédio sexual; na quarta seção, encerra-se com a apresentação da metodologia para a realização da questão objeto de estudo deste artigo científico. Por fim, tecemos as considerações finais.

Sabe-se que estas são somente algumas delimitações feitas para o desenvolvimento deste estudo sem qualquer pretensão de esgotar o assunto; pelo contrário, procura-se, antes de tudo, aguçar e estimular a mente do leitor, com fins de fornecer subsídios que contribuam para a contínua construção e divulgação do instituto do assédio moral.

2. Metodologia

A metodologia de pesquisa, para Minayo (2008, p. 16) “é o caminho do pensamento a ser seguido. Ocupa um lugar central na teoria e trata-se basicamente do conjunto de técnicas a ser adotada para construir uma realidade”. A pesquisa é assim, a atividade básica da ciência na sua construção da realidade.

Assim, esse estudo trata-se de uma revisão bibliográfica de teor descritivo e natureza qualitativa, uma vez que foi desenvolvido com base em material já elaborado, constituído principalmente de manuais, livros e artigos científicos.

Para a elaboração da seguinte revisão foram seguidas as etapas preconizadas na literatura científica por Gil (2002), a saber: o estabelecimento das questões e objetivo da revisão bibliográfica, identificação e obtenção das fontes, leitura do material selecionado, fichamento, análise das fontes e por última, a apresentação da revisão.

Para alcançar o objetivo proposto utilizou-se uma revisão de literatura através de livros e internet – especificamente nas fontes secundárias, com abordagem na temática em questão.

Quando se diz que a pesquisa é descritiva, Minayo (2008), afirma que a mesma teve como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno, cuja preocupação girou entorno da descrição dos levantamentos estudados que foram analisados e interpretados.

Diante do exposto, a pesquisa bibliográfica busca conhecer e analisar as contribuições culturais ou científicas do passado existente sobre um assunto, tema ou problema, permitindo uma íntima relação com o tema de interesse.

Portanto, a análise do estudo foi realizada mediante fichamento e resumo da revisão bibliográfica, onde foi interpretada e as informações selecionadas foram analisadas de acordo com o conteúdo temático, no qual Minayo (2008) revela que esse é o tipo de análise mais adequado a interpretação de materiais sobre a saúde.

Ressalta-se que os aspectos éticos do que concerne à autenticidade das ideias, conceitos e definições dos autores trabalhados foram mantidos, mediante as normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT.

3. Noções gerais sobre o assédio moral no ambiente do trabalho

3.1 Definições de assédio moral

Conceituar assédio moral é extremamente relevante nesse estudo, pois assim passa-se a entender o que significa esse fenômeno, assim como dá visibilidade, até então invisível para a sociedade, de forma a melhor identificá-lo. O assédio, conforme indicação de Ferreira (2001,67) significa, entre outras coisas, “insistência inoportuna junto a alguém, com perguntas, propostas e pretensões, dentre outros comportamentos”. “Assediar”, por sua vez, significa perseguir com insistência, que é o mesmo que molestar, perturbar, aborrecer, incomodar, importunar.

Já o termo moral, ainda segundo o autor supracitado, diz respeito ao “conjunto de costumes e opiniões” que um indivíduo ou um grupo de indivíduos possui relativamente ao comportamento humano; “é o conjunto de regras de comportamento consideradas universalmente válidas” (FERREIRA, 2001, p. 68).

O sentido técnico do termo não difere muito do senso comum. O assédio moral, em doutrina, dentre os termos mais comumente empregados para sua definição, também é chamado de manipulação perversa ou terrorismo psicológico.

Para Cohen (*apud* COLETA e MIRANDA, 2002, p.17), o termo “assédio moral” surgiu em 1998, com a psicanalista e vitimóloga francesa Hirigoyen, enfatizando os aspectos mais relacionados à vitimologia do que à

psicanálise. A autora define esta forma de assédio como: “toda e qualquer conduta abusiva (palavra, atitude, comportamento, gesto) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.

Segundo Guedes (2003, p. 28), as primeiras pesquisas sobre assédio moral no trabalho iniciaram-se no campo da Medicina e da Psicologia do Trabalho no qual foi denominado de “(...) todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima”.

Assim, assediar tem a conotação de perseguição ou insistência, ou seja, de importunar até que alguém, a vítima do assédio, aceite as insinuações do autor da ação; destaca-se que não importam as consequências para o assediador, desde que ele consiga os resultados pretendidos. A vítima do assédio nem sempre pode resistir às investidas do agressor, que, utilizando-se de meios ardilosos, oprime, de forma abusiva, com consequências danosas ao trabalhador e, por conseguinte, à empresa. É importante ressaltar que em tal fenômeno constata-se que a violência isolada não é verdadeiramente grave. Seu efeito destrutivo está nos micros traumatismos frequentes, repetidos e incessantes, sobre a vítima, em certo lapso de tempo.

Portanto, toma-se como referência o conceito proposto por Hirigoyen (2006, p. 17), de que o assédio moral no trabalho “é definido como qualquer conduta abusiva que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a

dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”. Ao referir-se à expressão “conduta abusiva”, a autora classifica como qualquer gesto, palavra ou comportamento que venha a agredir a pessoa no ambiente de trabalho. Percebe-se claramente que a definição de assédio moral não significa apenas um ato isolado, mas também uma sequência de investidas por parte do assediador sobre a vítima. São atos, sob a visão de um observador externo, cuja conduta, pelo fato de ser isolada, não comprometeria a dignidade do trabalhador. Ocorre que, por uma constatação evidente, a somatória desses atos isolados constituiria um quadro psicológico em que a convivência no ambiente de trabalho tornar-se-ia insuportável e traria consequências danosas ao trabalho.

Assim, a incidência do assédio moral na relação de emprego gera a ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana, e deve ser motivo de preocupação do operador do direito que, ao se deparar com a manifestação desse fenômeno, deverá agir com rigor, extirpando-o da sociedade em razão de sua agressão à dignidade do trabalhador. Ao justificar a questão da moralidade subjetiva, constatou-se que, somente quando a vontade moral subjetiva se exterioriza, pode-se afirmar que há uma ação; enquanto a moralidade objetiva consiste no fato de que a pessoa tem a necessidade de, subjetivamente, estar designada à liberdade para a sua satisfação. E é sobre essa liberdade, bem como a sua restrição, que se faz importante o estudo do assédio moral, pois este cerceia, prejudica e fere a dignidade da pessoa humana.

Assim, pode-se perceber que assédio moral no trabalho pode ser definido como toda prática que atente sob qualquer forma e pretexto a dignidade do trabalhador, feita de forma reiterada e duradoura, no âmbito das relações trabalhistas.

Relevante para este trabalho é caracterizar que devido o difuso perfil do fenômeno, torna-se difícil à elaboração do conceito jurídico do assédio moral no ambiente de trabalho. No entanto, alguns doutrinadores enfatizam no conceito o dano psíquico acarretado à vítima em face da violência psicológica; outros destacam mais a situação vexatória e o dano à imagem que o assédio moral provoca.

Portanto, pode-se perceber que com relação a necessidade da existência do dano psíquico como caracterizador do assédio moral, este não é unanimidade entre os autores estudados, ou seja, para Barros (2004), o mesmo é dispensável, haja vista que o conceito de assédio moral deverá ser definido pelo comportamento do assediador e não pelo resultado danoso. A se exigir o elemento alusivo ao dano psíquico como indispensável ao conceito de assédio moral, ter-se-ia um mesmo comportamento caracterizando ou não a figura ilícita, conforme o grau de resistência da vítima, ficando sem punição as agressões que não tenham conseguido dobrar psicologicamente a pessoa.

Para Nascimento (2004), cujo entendimento corrobora com o entendimento da maioria dos estudos jurídicos atuais e das decisões da Justiça do Trabalho, o assédio moral no cenário laboral é visto pelo resultado que provoca, pelo dano que efetivamente venha a causar na vítima, no caso, a doença psíquica emocional. Para tanto, faz-se necessária perícia por psiquiatra

ou outro especialista da área para que, por meio de um laudo técnico, informe ao magistrado (que não poderia chegar a tal conclusão sem uma opinião profissional) sobre a existência desse dano, inclusive fazendo a aferição do nexô causal.

3.2 Tipos de assédio moral

Nos comportamentos em que é possível se detectar o assédio moral, identificam-se sujeitos que agredem e sujeitos que são vítimas. Tanto a chefia como os subordinados podem ocupar o lugar da vítima como o do agressor, como se verá a seguir. É importante se analisar os sujeitos para se poder buscar a identificação e o nível de responsabilização do agressor.

O assédio horizontal é um tipo de assédio frequente quando dois empregados disputam a obtenção de um mesmo cargo ou uma promoção. Há também o agravante de que os grupos tendem a nivelar seus indivíduos e têm dificuldade de conviver com diferenças. Por exemplo, a mulher em grupo de homens, homem em grupo de mulheres, homossexualidade, diferença racial, religiosa, entre outras (HIRIGOYEN, 2006).

Guedes (2003, p.27) conceitua e caracteriza esse tipo de assédio da seguinte forma: “(...) ação discriminatória, desencadeada por colegas de idêntico grau na escala hierárquica, cujos fatores responsáveis são a competição, a preferência pessoal do chefe porventura gozada pela vítima, a inveja, o racismo, a xenofobia e motivos políticos”.

Interessante observar nessa colocação é que o assédio pode partir tanto de um colega como de vários. Nestes casos, a empresa deve intervir de maneira justa, ou seja, agir de maneira educativa, aplicando sanções a ambos os

empregados, pois do contrário, havendo o apoio de um superior a um dos colegas, isto poderia reforçar o processo de assédio moral.

O assédio moral vertical ascendente, ainda de acordo com Guedes (2003 p.28), ocorre quando a violência de baixo para cima geralmente ocorre quando um colega é promovido sem a consulta dos demais, ou quando a promoção implica um cargo de chefia cujas funções os subordinados supõem que o promovido não possui méritos para desempenhar [...] tudo isso é extremamente agravado quando a comunicação interna inexistente entre superiores e subordinados.

Cabe referir que, por ser um tipo de assédio mais raro que os demais não deixa de ser menos repugnante para as relações laborais.

Já o assédio vertical descendente é mais comum no contexto atual e ocorre quando os subordinados são agredidos pelos empregadores ou superiores hierárquicos, e levados a crer que devem aceitar tudo o que é imposto se quiserem manter seu emprego (HIRIGOYEN, 2006).

No caso do assédio misto, ocorre quando a vítima é atacada tanto pelo superior hierárquico ou empregador, quanto pelos colegas de mesma linha hierárquica. Esse tipo de assédio geralmente ocorre em empregos nos quais há alta competitividade interna e má gerenciamento de recursos humanos, bem como em locais de trabalho onde impera a gestão por estresse, em que o chefe ou o patrão imprime um nível elevadíssimo de exigência (HIRIGOYEN, 2006).

Conforme se verificou, das diversas conceituações dadas quanto ao assédio moral, há em comum a prática humilhante e degradante que objetiva

atingir a moral, a integridade física e psíquica do empregado no ambiente de trabalho.

Todas estas práticas que atentem contra a integridade psicofísica do ser humano atentam, *in fine*, contra a sua própria dignidade. Com efeito, a dignidade do ser humano, elevada ao ápice do ordenamento jurídico, logo no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988, afasta qualquer afronta à integridade física ou psíquica da pessoa humana.

As razões pelas quais se opera o assédio moral são inúmeras; no entanto, não é necessário para o operador de direito descobrir a causa para qualificar a prática de assédio moral. Para isso basta que haja o enquadramento pertinente para que se possam buscar as devidas aplicações legais, já que a descoberta da causa do assédio moral em nada importa para fins de sua tipologia (HIRIGOYEN, 2006). Portanto, o assédio moral deve ser punido pela sua simples ocorrência, já que a dignidade humana não tem preço, é patrimônio da humanidade e, quando um ser é atingido por ela, atinge-se na verdade toda a sociedade, merecendo proteção legal.

3.3 Consequências do assédio moral para a organização e para o assediado

Percebe-se que o assédio moral pode ser praticado por qualquer trabalhador, não sendo necessariamente praticado por um superior hierárquico, apesar de este ser o tipo de assédio mais comum. Mas, quais as consequências do assédio moral?

O assédio moral no trabalho gera um clima desfavorável de tensão, de apreensão, de competição. Estudiosos no assunto apontam que a primeira consequência a ser sentida é a queda da produtividade, seguida pela redução da

qualidade do serviço, ambas geradas pela instabilidade que o empregado sente no posto de trabalho e dependendo do perfil do empregado assediado, este pode se tornar absenteísta, improdutivo, doente, acomodado em uma situação constrangedora, suportada pela necessidade de se manter no emprego; ou, não se sujeita a tal situação, preferindo retirar-se da empresa e postular a reparação do dano na via judicial.

Segundo Moura (2002), as duas hipóteses desaguardam na mesma consequência, ou seja, prejuízos econômicos para o empregador no que se refere a custos tangíveis e intangíveis, assim como, abalo na reputação da empresa perante o público consumidor e o próprio mercado de trabalho.

As consequências que irá sofrer o assediado dependem muito de seu perfil psicológico. Encontrando terreno fértil, o terror psicológico provoca na vítima danos físicos, mentais e psicossomáticos.

Hirigoyen (2006) registra que os sintomas do assédio moral são, no início, parecidos com os do estresse, no entanto, após certo tempo de evolução dos procedimentos de assédio, os distúrbios psicossomáticos ganham a cena.

Barreto (2003, p. 217) demonstra em um de seus trabalhos, como mulheres e homens reagem diferentemente à violência moral. Nas mulheres predominam as emoções tristes, tais como: mágoas, ressentimentos, vontade de chorar, isolamento, entre outros. Já os homens assediados têm dificuldades em verbalizar a agressão sofrida e ficam em silêncio com sua dor, pois predomina o sentimento de fracasso.

Mesmo atentando contra a dignidade da pessoa humana, o assédio moral, pelo que pôde ser constatado nesse estudo, é um tipo de crime em que as vítimas geralmente encontram dificuldades para denunciar o assediador por conta das dificuldades que sabe que irá encontrar futuramente.

Dai, as dificuldades enfrentadas pelo assediado, embora este tenha legislações específicas para proteger sua dignidade como cidadão ou cidadã. Perguntamo-nos, então: de que vale esta legislação se é temerário utilizá-la? Acreditamos que, o simples fato de sua existência já serve para inibir comportamentos mais graves, muito embora, deva se considerar que muitos dos empregados sequer possuem conhecimento acerca desta e de outras leis.

4. O assédio moral no sistema jurídico brasileiro

Como visto, o assédio moral no ambiente de trabalho é denominado pelas agressões que ocorrem no âmbito das relações de trabalho (LEYMANN, 2005).

A Constituição Federal de 1988 instituiu de forma expressa no sistema jurídico nacional o princípio da dignidade humana, que é um fundamento da República Federativa do Brasil, previsto logo no seu 1º artigo, inciso III, tornando-lhe um marco a ser respeitado em todas as demais atividades do ser humano, aí contidas as atividades científicas. Assim, o assédio moral é inadmissível contemporaneamente, em face do texto constitucional. A dignidade é princípio que deve sempre ser buscado, sendo o norte a apontar os limites e alcances de todas as demais normas legais, agindo como verdadeira cláusula geral do direito.

Do conceito maior da tutela da Dignidade da Pessoa Humana pode-se sintetizar todas as hipóteses singulares da tutela da pessoa humana, dentro do princípio fundamental da República Federativa do Brasil, elevado ao vértice do ordenamento.

Segundo Moraes (2003), do conceito de dignidade da pessoa humana é possível extrair-se os seguintes princípios jurídicos: solidariedade; igualdade; liberdade e integridade psicofísica. Portanto, a prática do assédio moral, está atingindo a integridade psicofísica da vítima, que é um dos corolários da dignidade da pessoa humana, devendo ser assegurado ao trabalhador o direito à liberdade (de ter sua própria crença religiosa, por exemplo); ao tratamento digno, por ser igual aos demais trabalhadores na sua humanidade, portanto, merecedor de ter respeitados a sua integridade psicofísica e o direito a um tratamento solidário por parte de seus colegas e empregadores.

A Constituição é o verdadeiro pacto fundamental a instituir e a fundar todos os demais poderes, portanto, suas normas independem de todas as demais; muito pelo contrário, todas as demais normas dependem diretamente daquela, com a qual devem estar de acordo com as suas regras e princípios. Isto se dá em face da prevalência e importância da norma constitucional, que é o sol da constelação jurídica, ao redor do qual orbitam todas as demais normas do sistema, que sofrem a atração gravitacional vinculante da Carta Magna, devendo com ela guardar irresistível consonância (SARMENTO, 2004).

Ainda de acordo com Sarmento (2004) os princípios constitucionais não podem ser vistos como meras normas gerais ou princípios éticos a aguardar que uma boa alma os transforme em leis para que

passem a ter valor normativo, posto que efetivamente possuem aplicabilidade efetiva e imediata e sob as quais todas as demais normas devem guardar consonância e serem interpretadas. Assim, afirma-se que: “no caso brasileiro, a eficácia dos direitos individuais nas relações privadas é direta e imediata, não dependendo da atuação do legislador ordinário, nem se exaurindo na interpretação das cláusulas gerais do Direito Privado” (SARMENTO, 2004, p. 279).

Podem ocorrer hipóteses nas quais os princípios constitucionais na sua aplicação venham a se confrontar uns com os outros. Porém, isto em nada diminui ou aniquila a sua força normativa.

Para proporcionar a igualdade material, a Constituição Federal tem como fundamentos inscritos logo no Título I, Dos Direitos Fundamentais, a dignidade da pessoa humana (art. 1º, inc. III, CF/88), os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, bem como a cidadania (art. 1º, incs. II e IV). Aqui resta indubitável a inadmissibilidade das práticas de massificação e humilhação dos empregados nas relações trabalhistas, com busca do lucro a todo custo, impondo que o trabalho deve ser voltado para a sua função social, com a ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano, assegurando a todos uma existência digna (CF, art. 170, *caput*, 1988).

O artigo 170, dentro do capítulo I, trata Dos Princípios Gerais da Atividade Econômica, determinando a defesa do meio ambiente (art. 170, VI), no qual se inclui a defesa do meio ambiente trabalhista, conforme expressamente consta do art. 200 e seu inc.VIII, que diz competir ao Sistema Único de Saúde, além de outras atribuições,

“colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”. Observe-se que é usado o termo colaborar, que significa crescer, ajudar, deixando claro não ser uma exclusiva obrigação sua, sendo um dever não só do Poder Público de defendê-lo e preservá-lo, mas também de toda a sociedade, garantindo-o às gerações futuras (art. 225, *caput*). Compete, ainda, ao Poder Público o controle da produção, comercialização, e o emprego de técnicas e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente (CF, art. 225, V, 1988).

Portanto, uma empresa que se utilize de políticas empresariais de terror para impor máxima produção, estimule práticas perversas massificadoras, com degradação das condições de trabalho, estará violando o direito constitucional a um meio ambiente trabalhista saudável, a determinar rápida intervenção dos poderes públicos, assegurando aos trabalhadores todos os meios de proteção legal e constitucionalmente previstos, sendo certo ainda que a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito (CF, art.5º, inc. XXXV, 1988). Em consonância com a determinação de proteção do meio ambiente de trabalho, encontra-se o artigo 196 da CF/88, o qual expressa que: “A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação”, com a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (art. 7º, XXII); vedação de qualquer diferenciação de salários por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art.7º, XXX), direito ao

lazer, previdência social (art. 6º CF), além de seguros contra acidentes de trabalho a cargo do empregador, sem exclusão de indenização quando este incorrer em dolo ou culpa (art. 7, XXVIII).

Todas estas medidas visam a atender à ordem constitucional de proteção do princípio da dignidade da pessoa humana, com medidas que previnem e reprimem o assédio moral, determinando a redução das desigualdades sociais e regionais (art. 170, inc. VII), a reiterar a proibição de discriminação do trabalhador em razão da sua origem ou qualquer forma de discriminação (at. 3º, IV), devendo proporcionar o pleno emprego (art. 170, inc. VIII) contra qualquer forma que atente contra a sua dignidade, vedando o subemprego, ou empregos sem carteira assinada, conhecidos como empregos informais, que deixam tais trabalhadores à margem da sociedade, com condições de trabalho inferiores aos demais, e sujeitos a todas as formas de exploração e humilhação.

Neste sentido, a proteção constitucional da dignidade do trabalhador é riquíssima, contendo extenso rol de direitos e garantias fundamentais, a expressar a “constitucionalização dos direitos trabalhistas”, que determina uma releitura de todas as normas trabalhistas sob o enfoque das normas e princípios constitucionais.

Ao vedar qualquer forma de discriminação, está o art. 5º da CF/88 a determinar que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”; garantindo a igualdade material entre homens e mulheres (art. 5º, I); considerando inviolável a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas; assegurando o direito à indenização por danos

materiais ou morais decorrentes de sua violação (art. 5º, X).

As dramáticas consequências psicofísicas causadas pelo assédio moral geram consequências no âmbito do direito, mesmo sem qualquer previsão específica para o mesmo, decorrente da leitura de todas as normas legais, que devem ser feitas sob a ótica constitucional, principalmente sob o prisma da dignidade da pessoa humana, que está a determinar a prevenção e combate do assédio moral, com direito de amplo acesso à justiça para sua defesa.

4.1 A responsabilidade civil e o direito penal

Uma das evidentes consequências jurídicas do assédio moral, que atenta contra a dignidade humana, é o dano moral que, pela discussão realizada até aqui sobre os direitos fundamentais no ordenamento jurídico pátrio, tornou evidente a resposta a um dos questionamentos feitos logo na introdução deste trabalho, acerca de se caberia indenização por danos morais, mesmo sem previsão em lei específica. A resposta não poderia ser outra a não ser sim, já que a Carta Magna assegura não somente a indenização por danos morais, mas também os danos materiais sofridos, na forma a seguir registrada no art. 5º CF/88: “[...] X – São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurada o direito a indenização pelo dano material, ou moral decorrentes de sua violação”.

No sentido da indenização também está o inciso V, do citado art. 5º da CF/88, que assegura o direito de resposta proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem. Neste sentido, Pereira (2001), afirma que ante as normas

constitucionais, não resta dúvida de que, além das indenizações trabalhistas, também são devidas as indenizações por danos morais e materiais decorrentes do assédio moral. Portanto, uma das consequências jurídicas do assédio moral é a indenização por danos morais e materiais, constitucionalmente assegurados.

Também não se deve esquecer que na forma do parágrafo único do artigo 8º da CLT: “o direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo que não for incompatível com os princípios fundamentais deste”. Logo, em sede de assédio moral, o Direito Civil pode e deve ser usado como fonte subsidiária para a aplicação do direito, tudo sob o prisma que melhor atenda ao princípio da dignidade no trabalho. Assim, no âmbito celetista não havia expressa previsão legal para indenização por danos morais por ato ofensivo à dignidade do empregado, referindo-se somente à indenização *lato sensu*, decorrente de rescisão do contrato de trabalho, como a constante no art. 483, alínea “e”, da CLT, na sua releitura ante as normas constitucionais, não resta dúvida de que, além das indenizações trabalhistas, também são devidas as indenizações por danos morais e materiais decorrentes do assédio moral. Portanto, uma das consequências jurídicas do assédio moral é a indenização por danos morais e materiais, constitucionalmente assegurados.

No âmbito da legislação infraconstitucional, têm-se como respaldo legal para a reparação civil dos danos sofridos pelo assediado moral, o Código Civil, em seus artigos 186 e 187. O primeiro, na esteira do artigo 159 do antigo Código Civil de 1916, baseado na teoria da culpabilidade em sentido *lato*, diz que “aquele que, por

ação ou omissão voluntária, negligência ou imperícia, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. Já o segundo artigo completa, ampliando a sua incidência, dizendo que “também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”.

Sendo assim, por atentar contra os direitos de personalidade constitucional, civilmente protegidos, o assédio moral importa em ato ilícito a gerar obrigação de reparar, conforme previsto no *caput* do artigo 927 do Código Civil, o qual diz: “aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 186), causar dano a outrem fica obrigado a repará-lo”. Além da reparação dos danos sofridos, pode o empregado ainda requerer judicialmente determinação para fazer cessar o processo de assédio moral que vem sofrendo com escopo no artigo 12 do Código Civil, que diz: “pode-se exigir que cesse a ameaça, ou a lesão, a direito da personalidade, e reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei”, já que o assédio moral atinge diretamente o direito de personalidade que é irrenunciável, na forma do art. 11 do Código Civil. Destaca-se que para fins de indenização por responsabilidade civil pelos danos morais e materiais causados pelo assédio moral, faz-se mister que haja o trinômio: Causa (conduta) – Nexo Causal (relação de causalidade) – Efeito (dano), assim como, atente-se que para a responsabilidade subjetiva, necessário será ainda que haja a culpabilidade, ou seja, em seu sentido restrito, a culpa, propriamente dita, por negligência, imprudência ou imperícia, ou o dolo, quando está presente o elemento da intenção na sua prática, ao contrário da

responsabilidade objetiva, que prescinde da culpabilidade.

Com relação a questão da prova dos danos morais sofridos em face do assédio moral para fins da devida responsabilidade civil, ela é implícita, na medida em que tendo havido os pressupostos objetivos conceitualmente caracterizadores do assédio moral, já estará evidenciado o efetivo dano moral, posto que a ofensa à dignidade humana prescinde de demonstração das consequências reais de ordem moral (efeitos subjetivos). Estas já são pressupostos lógicos, não carecendo de quantificação ou comprovação médico-psicológica, tendo em vista que o atentado à personalidade humana, quando praticado, já gera seus efeitos, sendo a correlação neste caso imediata, fundando os danos de personalidade, portanto, aptos a causarem a responsabilidade civil por dano moral.

E quanto à questão penal? Poder-se-á se condenar alguém por assédio moral mesmo sem lei específica? A presente ordem jurídica também já possui leis suficientes para punir o assédio moral? A análise da matéria em sede criminal deve ter um tratamento diferenciado?

Vivemos num estado democrático de direito, que foi conquistado a duras penas por meio dos movimentos sociais que exigiam, além de outras coisas, condições de vida e de trabalho dignas para todos. Esta realidade, consolidada no Brasil, persiste, disfarçadamente, em alguns países ditos democráticos, que na verdade ainda possuem as vestes da ditadura e do autoritarismo, onde reinam a “falta de direitos”. Outros se encontram fragilmente democratizados, correndo ainda sérios riscos de, por meio de “golpes”, virem a se transformar em “Estados de Exceção”. Contudo, o fato de não haver ainda no Brasil qualquer previsão legal para se

punir criminalmente a prática do assédio penal, não quer dizer que o assediador ficará necessariamente impune por suas práticas.

Como tratado neste estudo, o assédio moral é toda prática que atente sob qualquer forma e pretexto a dignidade do trabalhador, feita de forma reiterada e duradoura, no âmbito das relações trabalhistas. Assim, dependendo da tática utilizada e da ofensa perpetrada, pode ocorrer que uma delas venha a se enquadrar individualmente em um dos tipos legais expressos no Código Penal. Por exemplo, se o assediador ofender a honra de sua vítima, pode ser, dependendo da hipótese fática, enquadrado nos crimes de calúnia, injúria ou difamação, previstos nos artigos 138 a 145 do Código Penal. Pode, ainda, caso o assediador moral impute falsamente ao assediado a autoria de furtos de objetos da empresa, ou outro fato criminoso, ser processado por calúnia. Caso ele espalhe boatos na empresa de que viu a vítima totalmente alcoolizada no interior de um bar da esquina, ou outro fato não criminoso, poderá ser processado por crime de difamação. Por fim, caso o assediador, por exemplo, chame a sua vítima de “burra ou mau caráter”, ou até mesmo através de comunicação não verbal, como gestos, manifeste opinião que atente contra a dignidade ou decoro do assediado moral, poderá ser processado por crime de injúria.

Sendo assim, pode-se verificar que há no direito pátrio todas as ferramentas jurídicas necessárias para se enfrentar e punir o assédio moral, mesmo inexistindo até o momento qualquer previsão específica na Consolidação das Leis Trabalhistas e no Código Penal.

5. Considerações finais

Após o exposto neste artigo, conclui-se que o assédio moral ocorre na relação trabalhista, seja de forma direta, como aquela existente entre o empregador e empregado, seja de forma indireta; A doutrina distinguiu tipos de assédio moral que podem ocorrer em função de quem o pratica e pode ocorrer de forma vertical ascendente, vertical descendente, ou ainda de forma mista, com a fusão do tipo descendente com o horizontal, como, por exemplo, quando o assédio não só é praticado pelo chefe (descendente), mas também com a ajuda de outros subordinados, para o seu intento.

Demonstra também que o assédio moral tem graves consequências sobre a saúde física da vítima e tende a gerar grandes prejuízos para a própria empresa.

A Constituição Federal está no vértice do sistema jurídico pátrio, cujos princípios fundamentais previnem e veda a prática do assédio moral, ao elevar a dignidade da pessoa humana, sob cujo manto todas as demais normas devem manter consonância, servindo ainda, no aparente conflito de normas constitucionais, como luz guia a informar e a preponderar na sua correta solução.

Identificou-se que a responsabilidade civil pelo assédio moral é em regra subjetiva, ou seja, deve ser avaliada a culpabilidade do agente, porém, em certos casos excepcionais, poderá ser objetiva, ou seja, independente de dolo ou culpa, como quando a empresa desenvolve uma atividade de risco pela sua própria natureza, e, em função disto, ela desenvolve e estimula a prática do assédio moral, apesar desta atividade poder e dever ser desenvolvida sem a prática do assédio moral. Identificou-se também a questão da prova,

verificando-se que o assédio moral deve ser provado pelo autor da ação, ante a regra da legislação trabalhista, a qual diz que a prova deve ser feita por quem a alega, e, de forma semelhante, é o tratamento dado pelo Código Civil.

Em suma, demonstrou-se a relevância do tema que, apesar de ser um fenômeno antigo, somente recentemente foi descoberto e discutido, devendo ser dever social dos profissionais envolvidos debater e ou, de alguma forma, ajudar a difundir este problemática por meio de palestras, cursos, etc., posto que a melhor forma de enfrentá-la seria a prevenção, que necessita do saber.

Ressalta-se que este foi um dos motivos que levaram à realização deste estudo tendo em vista a constatação de que até mesmo diversos profissionais em direito demonstraram desconhecer o significado do assédio moral, o que não é espantoso, porquanto, apesar de ser um fenômeno decorrente dos primórdios das relações trabalhistas, apenas recentemente tornou-se tema de interesse social e trabalhista.

Devemos recordar que a dignidade humana foi conquistada por meio de luta árdua e muito sofrimento, devendo a sociedade sempre estar vigilante. A história humana tem demonstrado toda a sorte de barbáries construída pelo próprio homem para submeter outros, caso não defenda a sua dignidade humana. Para isto é necessário que o ser humano se coloque no lugar do próximo, sabendo que a sua ação ou omissão pode fazer com que se torne a próxima vítima.

Referências

BARRETO, M. M. S. **Violência, saúde e trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC, 2003.

_____. **Uma jornada de humilhações**. São Paulo, PUC/SP, 2000. 266p. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2000.

BARROS, A. M. **Assédio moral**. 2004. Disponível em: <http://www.amatra6.com.br/amatra/ed20_1.htm>. Acesso em: 29 mai. 2014.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Estabelece a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br/legislacao/>>. Acesso em: 05 mai. 2014.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**: Texto Constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/bdtextual/const88/Con1988br.pdf>>. Acesso em: 29 mai. 2014.

_____. **Lei n. 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br/legislacao/>>. Acesso em: 31 jan. 2007.

_____. **Resolução 1488/98**. Conselho Federal de Medicina. Disponível em: <http://www.portalmédico.org.br/php/pesquisa_resolucoes.php#>. Acesso em: 12 jun. 2014.

_____. **Lei 10.224** de 15/05/2001. Que altera o Decreto-Lei n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.apatroaesuaempregada.com.br/TxtosdeLeis/10224.htm>>. Acesso em: 12 jun. 2014

_____. **Lei nº 8.112**, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/Leis/L8112cons.htm>>. Acesso em 23 fev. 2008.

_____. **Projeto de Lei 4747/2001**. Introduz art. 146-A no Código Penal Brasileiro – Decreto-lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=28692>. Acesso em: 24 mai. 2014.

_____. **Projeto de Lei 4591/2001**. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" por parte de servidores públicos

da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, alterando a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=28115>. Acesso em 24 fev.2008.

COLETA, J. A. D; MIRANDA, H. C. N.O **rebaixamento cognitivo, a agressão verbal e outros constrangimentos e humilhações: o assédio moral na educação superior**. Disponível em: <<http://www.anped.org.br/26/trabalhos/joseaugustodelacoleta.rtf>>. Acesso em: 29 mai. 2014.

FERREIRA, A. B. H. **Miniaurélio Século XXI Escolar**: O minidicionário da língua portuguesa. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2001.

GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2002.

GUEDES, M. N. **Assédio moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores**. São Paulo: Revista da Amatra II, pp. 34-50, 2003.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil. 2006.

LEYMANN, H. **The Mobbing Encyclopaedia**. 2005. Disponível em: <<http://www.leymann.se>> Acesso em: 1 jun. 2014.

MINAYO, M. C S. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 22 ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2008.

MORAES, M. C. B. de. **Dano à pessoa humana: uma leitura civil-constitucional dos danos morais**. Rio de Janeiro: Renovar. 2003, p. 158-159.

MOURA, M. A. **Assédio moral**. 2002 Disponível em: <<http://www.mobbing.nu/estudios-assediomoral.doc>>. Acesso em 26 mai. 2014.

NASCIMENTO, S. A. C. **O assédio moral no ambiente de trabalho**. 2004. Disponível em: <<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433>>. Acesso em: 29 mai. 2014.

PEREIRA, C. M. S. **Direito civil: alguns aspectos da sua evolução**. Rio de Janeiro: Forense, 2001.

Recebido em 2015-06-22
Publicado em 2016-05-28